

PENERAPAN *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING* DALAM LAPORAN KEUANGAN UMKM

Anna Sutrisna Sukirman¹⁾, Andi Gunawan¹⁾, Samsul Bahri¹⁾

¹⁾ Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang

ABSTRACT

Human Resource Accounting is a paradigm that continues to develop in the science of accounting, especially for the demands for the quality of information generated from the financial statements of an entity. The application of human resource accounting is very important to be applied to various business and economic activities in making decisions other than the use of financial reports which are only oriented to the achievement of profits earned by the company. The financial statements prepared by the company are only able to describe the company's achievements quantitatively but are not able to describe the added value that the company has, namely adequate employees or employees. Human resources are an inseparable source of managing a business to be optimal. This includes MSME entities that also have problems assessing their human resources. The purpose of this study is how to model the application of Human Resource Accounting in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in the city of Makassar. The UMKM that became the pilot project for this research was Big Bananas which already had financial reports but were still compiled conventionally but due to time constraints, the UMKM selected was Furniture MSMEs in Antang. This study offers contemporary financial reports by applying Human Resource Accounting to the financial statements of Big Bananas entities so that they can be disclosed in the financial statements of SAK EMKM (Financial Accounting Standards) for Micro, Small and Medium Entities.

Keywords: Human Resource Accounting, UMKM, Financial Statement

1. PENDAHULUAN

Human Resource Accounting merupakan paradigma yang terus berkembang dalam ilmu akuntansi khususnya terhadap adanya tuntutan atas kualitas informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan suatu entitas. *Human Resource Accounting* pertama kali dicetuskan oleh Likert (1967) dalam [1] yang menyatakan bahwa para investor maupun kreditor terkadang keliru dalam mengambil keputusan karena mengabaikan salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia. Penerapan *human resource accounting* sangat penting diterapkan pada berbagai aktivitas bisnis dan ekonomi dalam pengambilan keputusan selain penggunaan laporan keuangan yang hanya berorientasi pada pencapaian laba yang diperoleh perusahaan. Laporan keuangan yang disusun oleh perusahaan hanya mampu menggambarkan prestasi perusahaan secara kuantitatif namun tidak mampu menggambarkan nilai lebih yang dimiliki perusahaan yakni pegawai atau karyawan yang memadai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan suatu bisnis agar menjadi optimal. Akan tetapi, sumber daya manusia memang diakui sebagai aset perusahaan namun tidak semua perusahaan ataupun organisasi memasukkan sumber daya manusia tersebut dalam laporan keuangan akuntansi konvensional.

Perusahaan yang berukuran besar tentunya memperoleh sumber daya manusia yang unggul bukanlah suatu kesulitan besar bagi perusahaan tersebut sebab mereka mampu merekrut sumber daya manusia dengan menawarkan gaji dan upah yang memadai sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan akan tersedia. Akan tetapi, berbeda dengan skala perusahaan UMKM yang ada di Indonesia memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dalam memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan skala UMKM. Sehingga hal tersebut yang menjadi kendala bisnis yang paling sering terjadi pada UMKM di Indonesia yang sebagian besar memiliki manajemen yang kurang memadai, diantaranya dalam menyelenggarakan proses pencatatan akuntansi.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan maka seharusnya setiap perusahaan melakukan pencatatan atas biaya-biaya yang telah dikeluarkan dalam memperoleh sumber daya manusia tersebut. Namun yang menjadi masalah adalah apakah nilai sumber daya manusia tersebut perlu diakui dan dicatat sebagai salah satu elemen aset dalam laporan keuangan sedangkan pada akuntansi konvensional nilai perolehan sumber daya manusia tidak tercantum dalam laporan keuangan. Diharapkan dengan adanya *human resource accounting* mampu memberikan solusi atas nilai aset sumber daya manusia

¹ Koresponding Author: Anna Sutrisna Sukirman, Telp.081227078074, annasutrisnasukirman@gmail.com

dapat disajikan dalam laporan keuangan agar para pengambil keputusan baik investor maupun kreditor mampu mengambil keputusan yang berkualitas khususnya pada UMKM.

Penelitian mengenai penerapan *human resource accounting* telah banyak dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa laporan keuangan yang telah disusun belum menerapkan *human resource accounting* pada laporan keuangannya diantaranya [2] yang melakukan penelitian pada rumah sakit umum provinsi di Palembang. Penelitian yang juga dilakukan oleh [3] di PT Hexindo Adiperkasa, Tbk begitu juga penelitian yang dilakukan oleh [4] pada perusahaan Ekasamudra Lima Surabaya. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, peneliti hendak melakukan penelitian yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang hanya menerapkan pada perusahaan skala besar namun belum pernah ada penelitian yang melakukan penelitian mengenai penerapan *human resource accounting* pada sektor UMKM yang ada di kota Makassar dengan kasus pada perusahaan mebel yang ada di Sentra Mebel Kota Makassar yang berada di wilayah Antang agar *Human Resource Accounting* dapat diterapkan pada sektor UMKM.

2. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan pada beberapa UMKM yang ada di kota Makassar sekitar 30 persen dari total populasi UMKM yakni sebesar 480 UMKM. Namun karena keterbatasan waktu akibat adanya Pandemi Covid-19 sehingga hanya 110 UMKM dari berbagai bidang usaha namun 70%-nya adalah pengusaha mebel. Sedangkan observasi dan dokumentasi dilakukan pada usaha UMKM Mebel XYZ di Antang. Teknik validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif yang terbagi atas tiga tahap yakni tahap kodifikasi data, tahap penyajian data, dan tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi. Serta melakukan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SAK-EMKM (Standar Akuntansi Keuangan) Entitas Mikro, Kecil dan Menengah sehingga aset sumber daya manusia mampu di-*disclosure* dalam laporan keuangan UMKM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah UMKM di wilayah Sulawesi Selatan sebanyak 176.637 unit usaha dan jumlah UMKM khusus di Kota Makassar sebanyak 1.654 unit usaha [5]. Namun karena keterbatasan waktu akibat adanya Pandemi Covid-19 sehingga hanya 110 UMKM dari berbagai bidang usaha namun 70%-nya adalah pengusaha mebel. Tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah SMA (37,4%), lalu S1 (30,8%), dan D3 (20,6%). Sedangkan untuk SMP, D1, S2 dan SD masing-masing 6,5%, 2,8%, 0,9%, dan 0,9%. Bentuk kepemilikan dengan jumlah terbanyak adalah pemilik tunggal sebanyak 74 responden (67,9%), lalu kerjasama sebanyak 20 orang (18,3%) dan bentuk kepemilikan lainnya sebanyak tujuh responden (6,4%). Sedangkan untuk bentuk kepemilikan perusahaan swasta dan badan hukum tertutup memiliki jumlah masing-masing sebesar lima responden (4,6%) dan tiga responden (2,8%).

Usaha yang memiliki jumlah karyawan kurang dari 15 orang memiliki jumlah paling banyak, yaitu sebesar 70 responden (64,2%). Jumlah tertinggi kedua yaitu usaha yang tidak memiliki karyawan sebanyak 20 atau 18,3%, kemudian diikuti oleh usaha dengan jumlah karyawan lebih dari 50 orang sebanyak 11 atau 10,1%. Usaha dengan jumlah karyawan 16 sampai 30 orang sebanyak tujuh atau 6,4%. Sedangkan untuk usaha yang jumlah karyawannya berkisar antara 31-50 orang memiliki jumlah paling sedikit, yaitu hanya satu (0,9%). UKM dengan area pemasarannya lokal memiliki jumlah paling besar yaitu sebanyak 88 (80%), kemudian diikuti oleh usaha dengan area pemasarannya nasional sebanyak 20 (18,2%). Sedangkan untuk jumlah terkecil yaitu usaha dengan area pemasaran luar negeri hanya sebanyak dua (1,8%).

Informasi Akuntansi dan *Human Resource Accounting* Pada UMKM

Responden yang telah melakukan akuntansi sebanyak 94 atau sebesar 85,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 16 atau 14,5% yang belum melakukan akuntansi. Sebagian besar UKM telah melakukan akuntansi, namun masih ada juga yang belum melakukan pembukuan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Ada yang beranggapan karena usaha yang mereka jalankan merupakan usaha keluarga dan tidak begitu besar maka tidak diperlukan akuntansi.
- 2) Karena kurangnya pengetahuan atau keterampilan seseorang yang berhubungan dengan akuntansi.
- 3) Tidak adanya tenaga ahli di bidang akuntansi.
- 4) Dana yang digunakan untuk usaha seringkali bercampur dengan dana sendiri, atau langsung digunakan untuk membeli barang tanpa sempat melakukan akuntansi terlebih dahulu.
- 5) Akuntansi terlalu rumit, juga dikarenakan waktu yang ada sudah tersita untuk pekerjaan, sehingga sulit

sekali menyisihkan waktu untuk menyusun akuntansi.

- 6) Kegiatannya masih terbatas sehingga pendapatannya tidak tetap.

Ternyata pencatat informasi akuntansi dengan jumlah terbanyak dilakukan oleh pemilik yaitu sebanyak 58 atau 61,7%, kemudian diikuti oleh asisten/pegawai biasa sebanyak 20 atau 21,3%. Pencatat informasi akuntansi yang dilakukan oleh akuntan/ahli akuntansi memiliki jumlah sebanyak 13 atau 13,8%. Sedangkan yang memiliki jumlah sebanyak 3 atau 3,2%. UKM yang telah membuat dan mengarsip catatan utang piutang lebih banyak yaitu 77 UKM (70%), sedangkan yang menjawab tidak yaitu sebanyak 33 atau 30%. UKM yang telah membuat dan mengarsip laporan penerimaan dan pengeluaran lebih besar daripada yang tidak. Responden yang menjawab ya memiliki jumlah tertinggi yaitu sebanyak 91 atau 82,7%, sedangkan yang menjawab tidak yaitu sebanyak 19 atau 17,3%. Namun 100% jumlah responden UMKM belum melakukan penilaian *human resource accounting* pada usahanya. Adapun beberapa alasan UMKM belum melakukan hal tersebut adalah adanya masalah akuntansi untuk nilai sumber daya manusia berbeda signifikan dengan masalah pengukuran biaya. Pengukuran biaya melibatkan penelusuran biaya dan mengakumulasikannya. Hal tersebut, sebagian besar merupakan proses historis. Nilai berorientasi pada masa depan, dan bukan pada masa lalu. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia memerlukan prediksi dan bersifat tidak pasti. Para pengusaha merasa hal tersebut merupakan hal yang sangat sulit dan memakan waktu untuk melakukan hal tersebut.

Analisis Nilai yang Diharapkan dari Model Manusia

Terdapat dua tahap yang akan dilakukan dalam perhitungan analisis nilai yang diharapkan dari modal manusia. Pertama, menghitung nilai sekarang atau *present value* dari pendapatan seseorang dan menghitung amortisasi nilai yang diharapkan dari modal manusia. Kedua, tahapan tersebut akan dijelaskan lebih terperinci sebagai berikut yang merupakan ilustrasi untuk akuntansi sumber daya manusia khususnya di UMKM.

Tabel 1. Nilai Sekarang Neto dari Pendapatan Karyawan UMKM (Ilustrasi)

No	Jabatan	Pendapatan (Rp/tahun)	NPV (Rp/tahun)
1	Pemilik Usaha	52.920.000,00	44.643.722,67
2	Bagian Pemilah Kayu	39.690.000,00	33.482.792,00
3	Bagian Pemotong Kayu	26.460.000,00	22.321.861,33
4	Bagian Pemasaran	98.830.984,39	29.867.448,83
5	Bagian Penghalus Kayu	106.820.577,50	26.712.105,96
6	Bagian Produksi 1	75.302.895,58	27.610.479,06
7	Bagian Produksi 2	64.389.502,14	24.678.752,73
8	Bagian Desain	89.632.300,02	28.797.609,03
9	Bagian Gudang	75.847.287,60	23.358.137,48
10	Bagian Produksi 3	92.800.704,77	28.045.054,07
11	Bagian Administrasi	89.474.188,63	25.799.631,10
12	Bagian Keuangan	112.884.762,23	26.966.008,93
13	Bagian Cat Produk	23.272.961,00	23.272.961,00
14	Bagian Pengantaran	12.728.320,79	25.020.840,41
15	Bagian Finishing Produk	27.349.331,85	16.722.301,36
Total		1.135.051.466,52	404.691.532,32

Menghitung Nilai Sekarang dari Pendapatan Seseorang

Nilai sekarang (*present value*) dari pendapatan seseorang menunjukkan nilai saat ini dari arus pendapatan yang akan diterima pada masa depan. Untuk mengetahui nilai sekarang atas sejumlah pendapatan yang akan diterima di masa yang akan datang maka jumlah pendapatan tersebut perlu didiskontokan. Perhitungan dalam analisis ini didasarkan pada kenaikan pendapatan karyawan yang akan meningkat sebesar 10% per dua tahun pada tingkat pemilik; 7,5% per dua tahun pada tingkat Bagian. Tingkat diskonto yang digunakan adalah sebesar tingkat suku bunga bank yang ditetapkan oleh UMKM sebesar 12% per tahun.

Jangka waktu yang dipakai adalah selisih antara usia karyawan pada saat perhitungan dengan usia pensiun karyawan. Usia pensiun karyawan adalah usia 55 tahun. Perincian perhitungan nilai sekarang dari tiap-tiap karyawan yang terlibat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan total pendapatan karyawan UMKM dengan memperhitungkan kenaikan gaji karyawan setiap dua tahun, yaitu Rp1.135.051.466,52. Nilai modal manusia yang terkandung dalam seorang karyawan yang dimiliki UMKM adalah total nilai sekarang dari pendapatan karyawan yang masih tersisa di masa depan dari pekerjaannya, yaitu sebesar Rp404.691.532,32. Nilai estimasi dari modal manusia yang dihasilkan sebesar Rp404.691.532,32 seperti terlihat pada tabel 2 mengabaikan kemungkinan kematian seorang karyawan sebelum usia pensiun sehingga perlu memasukkan suatu fungsi yang merupakan probabilitas seseorang meninggal pada usia tertentu. Probabilitas yang digunakan dalam perhitungan ini adalah probabilitas kematian seseorang yang bertempat tinggal di wilayah tersebut, yaitu sebesar 20,69% pada seluruh tingkatan usia. Hasil perhitungannya ditampilkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Nilai yang Diharapkan dari Modal Manusia Setiap Karyawan (ilustrasi)

No	Jabatan	NPV (Rp/tahun)	Probabilitas	E(Vp*) (Rp/tahun)
1	Pemilik Usaha	44.643.722,67	0,2069	9.236.786,22
2	Bagian Pemilah Kayu	33.482.792,00	0,2069	6.927.589,66
3	Bagian Pemetong Kayu	22.321.861,33	0,2069	4.618.393,11
4	Bagian Pemasaran	29.867.448,83	0,2069	6.179.575,16
5	Bagian Penghalus Kayu	26.712.105,96	0,2069	5.712.608,12
6	Bagian Produksi 1	27.610.479,06	0,2069	5.106.033,94
7	Bagian Produksi 2	24.678.752,73	0,2069	5.958.225,31
8	Bagian Desain	28.797.609,03	0,2069	4.832.798,64
9	Bagian Gudang	23.358.137,48	0,2069	5.802.521,69
10	Bagian Produksi 3	28.045.054,07	0,2069	5.337.943,68
11	Bagian Administrasi	25.799.631,10	0,2069	5.579.267,25
12	Bagian Keuangan	26.966.008,93	0,2069	4.815.175,63
13	Bagian Cat Produk	23.272.961,00	0,2069	5.637.180,75
14	Bagian Pengantaran	25.020.840,41	0,2069	25.020.840,41
15	Bagian Finishing Produk	16.722.301,36	0,2069	3.459.844,15
Total		1.135.051.466,52		103.224.783,72

Dengan adanya tabel 2 terlihat bahwa dengan menggunakan perhitungan yang memasukkan suatu fungsi probabilitas kematian karyawan akan dihasilkan estimasi nilai modal manusia dari karyawan UMKM sebesar Rp103.224.783,72.

Menghitung Amortisasi Nilai yang Diharapkan dari Modal Manusia

Tahap akhir dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah memperhitungkan amortisasi nilai sumber daya manusia. Seperti halnya penyusutan, pola amortisasi umumnya dianggap tepat apabila amortisasi tersebut mempunyai hubungan dengan perkiraan dari pendapatan yang dihasilkannya. Oleh karena hubungan semacam itu tidak terlalu jelas dalam aset tak berwujud, maka APB Opinion No. 17 menyarankan penggunaan metode garis lurus untuk mengamortisasinya. Untuk itu perhitungan amortisasi aset sumber daya manusia di UMKM akan menggunakan metode garis lurus. Amortisasi nilai yang diharapkan dari modal sumber daya manusia akan menghasilkan perhitungan sebagaimana diilustrasikan pada tabel 3.

Nilai sumber daya manusia akan menurun sesuai dengan tingkat amortisasi dari masing-masing karyawan, kecuali terdapat proses yang menyebabkan peningkatan nilai sumber daya manusia, seperti pelatihan dan keterampilan tambahan karyawan yang akan menambah kecakapan dan keterampilannya sehingga akan mengubah pola pendapatannya.

Tabel 3. Amortisasi Per Tahun atas Nilai SDM Setiap Karyawan (ilustrasi)

No	Jabatan	E(Vp*) (Rp/tahun)	Umur Ekonomik	Amortisasi (Rp/Tahun)
1	Pemilik Usaha	9.236.786,22	4	2.309.196,56
2	Bagian Pemilah Kayu	6.927.589,66	4	1.731.897,42
3	Bagian Pemotong Kayu	4.618.393,11	4	1.154.598,28
4	Bagian Pemasaran	6.179.575,16	24	257.482,30
5	Bagian Penghalus Kayu	5.712.608,12	28	204.021,72
6	Bagian Produksi 1	5.106.033,94	21	243.144,47
7	Bagian Produksi 2	5.958.225,31	20	297.911,27
8	Bagian Desain	4.832.798,64	24	201.366,61
9	Bagian Gudang	5.802.521,69	25	232.100,87
10	Bagian Produksi 3	5.337.943,68	24	222.414,32
11	Bagian Administrasi	5.579.267,25	25	223.170,69
12	Bagian Keuangan	4.815.175,63	29	166.040,54
13	Bagian Cat Produk	5.637.180,75	22	210.780,94
14	Bagian Pengantaran	25.020.840,41	33	758.207,29
15	Bagian Finishing Produk	3.459.844,15	30	115.328,15
Total		1.135.051.466,52		8.327.661,40

4. KESIMPULAN

Seluruh responden UMKM penelitian belum melakukan penilaian *human resource accounting* pada usahanya. Adapun beberapa alasan UMKM belum melakukan hal tersebut adalah adanya masalah akuntansi untuk nilai sumber daya manusia berbeda signifikan dengan masalah pengukuran biaya. Pengukuran biaya melibatkan penelusuran biaya dan mengakumulasikannya. Hal tersebut, sebagian besar merupakan proses historis. Nilai berorientasi pada masa depan, dan bukan pada masa lalu. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia memerlukan prediksi dan bersifat tidak pasti. Para pengusaha merasa hal tersebut merupakan hal yang sangat sulit dan memakan waktu untuk melakukan hal tersebut. Sehingga potensi penerapan akuntansi sumber daya manusia pada usaha UMKM khususnya pada bidang mebel masih jauh dari harapan yang seharusnya. Diharapkan SAK EMKM memberi petunjuk teknis mengenai cara pengukuran dan pengakuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh UMKM.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nurcholisah Rahayu dan Nurhayati, "Pengaruh Pengakuan Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia terhadap Pelaporan Human Resource Accounting pada PT Dirgantara Indonesia", Prosiding Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, 2016.
- [2] Icha Fauziah, Asphani, dan Emylia, "Analisis Penerapan Human Resource Accounting Pada RSUP Dr.Mohammad Hoesin Palembang", Jurnal Akuntabilitas, vol. 7 no. 2, 2013.
- [3] Nur Maya Sari, La Ode Hasiara, Rahmawati Fitriana, "Kajian Kritis Human Resource Accounting Pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda", Jurnal Akuntansi Multi Dimensi, vol. 1, no. 1 pp. 1-9, 2018.
- [4] Rahmawati, et.al (2016)
- [5] (www.diskop.id)